

Bonnes pratiques en matière d'évaluation des engagements sociaux par les actuaires-conseils

Contexte

Les actuaires-conseils réalisent des missions d'évaluation d'engagements sociaux pour le compte de leurs clients, au titre de différents régimes de salariés français (IFC, Médailles du Travail, Régimes de retraite supplémentaires, etc.).

Les règles d'identification, d'évaluation et de comptabilisation de ces engagements sont définies principalement dans les normes internationales IAS/IFRS et US GAAP.

A l'usage, il apparaît que les normes laissent des marges d'appréciation parfois importantes, en matière de fixation des hypothèses actuarielles et notamment sur celles ayant un impact significatif sur le montant des engagements liés à des régimes spécifiques à la France.

Aussi, les actuaires-conseils ont souhaité apporter un éclairage sur quatre hypothèses, ayant un impact significatif sur le niveau des engagements : le turn-over, le profil de carrière, la table de mortalité et le taux d'actualisation. Ils rappellent préalablement que le niveau des hypothèses est déterminé par les entreprises clientes, sous leur responsabilité, et que l'actuaire-conseil doit alerter son client en cas de doute.

La présente note reprend les bonnes pratiques à l'intention des membres du SACEI. Elle complète les autres codes et règles de bonne conduite édictés par le Syndicat.

1. Le turn-over

1.1. *Le rôle de l'hypothèse*

De nombreux régimes de retraite ou assimilés conditionnent le droit à la prestation à la présence du salarié dans l'entreprise au moment de son départ à la retraite ou du versement de la prestation. Le turn-over permet d'évaluer la probabilité de présence du salarié à ce moment.

1.2. *Les recommandations*

En matière de turn-over, le SACEI recommande à ses membres de :

- ✓ Définir et justifier les éléments intégrés dans les taux de turn-over utilisés (notamment le licenciement et les ruptures conventionnelles), ainsi que le retraitement des mutations intra-groupes.
- ✓ Fixer les taux de turn-over de manière prospective, tout en justifiant les éventuelles différences avec l'expérience passée, sur les 3 à 5 dernières années.
- ✓ Maintenir la même définition au cours des évaluations successives.
- ✓ Retenir des taux aussi détaillés que possible (Catégorie socioprofessionnelle, Age, Ancienneté, etc.) en fonction de la taille de l'entreprise.
- ✓ Revoir au moins tous les 3 ans les taux de turn-over utilisés dans les études.
- ✓ Indiquer la sensibilité des engagements au turn-over.
- ✓ Identifier dans les écarts actuariels la part due au turn-over.

2. Le profil de carrière

2.1. *Le rôle de l'hypothèse*

La prestation accordée par le régime est le plus souvent fonction du salaire. Le profil de carrière modélise l'évolution future du salaire. Il s'agit donc d'une hypothèse prospective.

2.2. *Les recommandations*

En matière de profil de carrière, le SACEI recommande à ses membres de :

- ✓ Exprimer les augmentations de salaires en euros courants (inflation incluse).
- ✓ Fixer les augmentations de salaires de manière prospective, tout en justifiant les éventuelles différences avec l'expérience passée, acquise sur les 3 à 5 dernières années.
- ✓ Définir et justifier les éléments intégrés dans les salaires utilisés pour définir les profils de carrière (bonus, heures supplémentaires, etc.), en analysant également les éléments de salaire retenus pour le calcul de la prestation.
- ✓ Maintenir la même définition au cours des évaluations successives.
- ✓ Retenir des profils de carrière aussi détaillés que possible (Catégorie socioprofessionnelle, Age, etc.) en fonction de la taille de l'entreprise
- ✓ Revoir au moins tous les 3 ans les profils utilisés dans les études.
- ✓ Indiquer la sensibilité des engagements au profil de carrière.
- ✓ Identifier dans les écarts actuariels la part due au profil de carrière.

3. La table de mortalité

3.1. Le rôle de l'hypothèse

De nombreux régimes de retraite ou assimilés conditionnent le droit à la prestation à la présence du salarié dans l'entreprise au moment de son départ à la retraite ou du versement de la prestation. Le taux de mortalité mesure, avec le turn-over évoqué précédemment, la probabilité de présence du salarié à ce moment. Par ailleurs, pour les régimes de retraite supplémentaire, le taux de mortalité permet de mesurer la durée de versement des rentes.

3.2. Les recommandations

En matière de tables de mortalité, le SACEI recommande à ses membres de :

- ✓ Utiliser les dernières tables de mortalité générationnelles connues, pour les régimes prévoyant le versement de prestations viagères. Des éléments sur la mortalité d'expérience, voire des tables d'expérience, seront fournis pour les régimes les plus importants. Lorsque les risques viagers et financiers sont externalisés auprès d'une entreprise d'assurances, les capitaux constitutifs des rentes sont évalués avec les tables et taux techniques retenus par l'entreprise d'assurances.
- ✓ Utiliser les tables de mortalité par âge détaillées INSEE, pour les régimes prévoyant le versement de capitaux (« de type IFC »), ou aucune table dans la mesure où l'hypothèse de mortalité s'avère moins déterminante pour ce type de régimes.

4. Le taux d'actualisation

4.1. *Le rôle de l'hypothèse*

Le taux d'actualisation permet de prendre en compte la valeur temps de l'obligation contractée par l'employeur envers ses salariés.

4.2. *Les recommandations*

En matière taux d'actualisation, le SACEI recommande à ses membres de :

- ✓ Documenter la méthode de choix du taux d'actualisation.
- ✓ Privilégier une permanence de la méthode utilisée.
- ✓ ***Vérifier que les taux utilisés sont cohérents avec les fourchettes de taux publiés par le SACEI. Ces taux sont des taux actuariels données pour une échéance (i.e. pour une maturité et non une duration, il ne s'agit pas de taux zéro-coupon). Ils représentent la fourchette de taux que le groupe de travail du SACEI arrête, en fonction de l'expérience de chacun des membres du groupe à la date indiquée.***
- ✓ Indiquer la sensibilité des engagements au taux d'actualisation.
- ✓ Identifier dans les écarts actuariels la part due au taux d'actualisation.